




25 de marzo de 2013

Honorable Daniel Rivera Filomeno
Presidente
Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales
Senado de Puerto Rico
PO Box 9023431
San Juan, PR 00902-3431


Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

P de la S 407

Estimado señor Senador:

Agradecemos la oportunidad de expresarnos sobre el P del S 407 que pretende enmendar la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” con el propósito de prohibir a los patronos del sector privado, utilizar las ausencias por enfermedad que sean justificadas como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación anual de éstos.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) se opone de la manera más enérgica a este proyecto por entenderlo innecesario y contrario a nuestros esfuerzos de promover el desarrollo económico para nuestra Isla.

En los pasados 6 años Puerto Rico ha perdido miles de empleos debido principalmente a la pérdida de los beneficios que otorgaba a la Isla la Sección 936 del Código de Rentas Internas Federal. Puerto Rico se encuentra hoy en una recesión que no da indicios de terminar y sin incentivos federales para la atracción de nuevas inversiones productivas. Pero la eliminación de los incentivos federales lo que hizo fue evidenciar la falta de competitividad de Puerto Rico porque durante los años de bonanza nos dedicamos a aumentar los costos de producción. De hecho, es importante considerar que, aún durante los períodos de crecimiento, nunca redujimos el desempleo a cifras menores de dos dígitos. A pesar de todos nuestros esfuerzos y de la situación crítica antes descrita, actualmente existen cientos de proyectos que encarecen y complican cualquier posibilidad para crear empleos lo cual nos parece particularmente contradictorio ante los grandes esfuerzos de la nueva administración ofreciendo múltiples incentivos para motivar a los patronos a crear los empleos que tanto necesitamos.

Puerto Rico no tiene necesidad de legislar más beneficios laborales. Las protecciones con las que cuentan nuestros trabajadores van muy por encima de aquellas legisladas en los EEUU a donde muchos se van a buscar mejores opciones. Nuestro problema es la falta de empleo, causado por falta de competitividad que a su vez tiene relación con la falta de productividad. Y uno de los asuntos que más afecta la productividad de los empleados es el ausentismo.

Este proyecto va en contra de todo criterio de productividad. La asistencia de los empleados a su trabajo es fundamental para el funcionamiento de las empresas. En el caso de las pequeñas empresas, éstas podrían ver su producción detenida por la ausencia de sus empleados. Por otra parte, al impedir la supervisión efectiva se está fomentando el ausentismo pero sobre todo se está penalizando a los empleados responsables. Esto es, en igualdad de circunstancias, este proyecto implica que no se puede discriminar favorablemente al empleado responsable que no falta a su trabajo al impedirle al patrono tomar en consideración el ausentismo de su compañero en sus evaluaciones. Puerto Rico tiene que fomentar el trabajo, no desincentivarlo.

El proyecto argumenta que los patronos tienen herramientas para supervisar el buen uso de este beneficio porque pueden solicitar certificaciones médicas pero se olvida el legislador que el patrono no es un investigador ni el estado quiere fomentar este tipo de relación con el empleado. Se olvida el legislador que el patrono sólo puede requerir la excusa médica luego de dos días, pero incluso así, existe una práctica generalizada en la profesión médica de emitir este tipo de excusas a sus clientes quienes le están pagando. Por ello la manera más sensata para un patrono poder supervisar las ausencias es considerándolas en la evaluación anual del empleado y no investigando cada ausencia individual. Se olvida también el legislador que pedir una segunda opinión tendría que ser costeadada por el patrono y en muchos casos puede enfrentarse a protecciones como la Ley federal HIPA o incluso la intimidad del empleado. Y se olvida el legislador que uno de los casos más problemáticos son aquellos empleados que demuestran un patrón de ausencias faltando constantemente en días puntuales como lo pueden ser los lunes después de fines de semana largos y en cuyo caso no tienen que traer excusa médica por tratarse de ausencias menores a 2 días pero que acumuladas durante el año pueden consumir la totalidad de la licencia.

No estamos argumentando que la utilización de los días por enfermedad automáticamente deba ser considerada para un proceso disciplinario, sino más bien que se debe mantener la capacidad del patrono de utilizar el ausentismo en sus evaluaciones del personal. Lo mismo ocurre con los días de vacaciones si no son coordinados con el patrono. Es decir, aún cuando un empleado tiene 15 días de vacaciones, eso no quiere decir que los puede tomar a su gusto sin avisar al patrono y aunque el patrono se los tenga pagar, la ausencia sin coordinar tiene que ser considerada en su evaluación.

El resultado final de esta medida sería otorgar 12 días de vacaciones adicionales a los empleados en Puerto Rico que sumado a los 15 ya existentes pone a Puerto Rico entre las jurisdicciones con más vacaciones pagas del mundo. ¿Es éste el mensaje que queremos llevar a los posible patronos en este momento tan crítico?

Debemos recordar que en EEUU, lugar a donde emigran los puertorriqueños a buscar empleo, tampoco existe una licencia por jurado de 15 días con paga, ni 8 semanas con paga completa por maternidad, ni beneficios como la compensación por despido injustificado, ni bono de Navidad, ni licencia por lactancia con paga. Personas de todo el mundo, provenientes de lugares con legislaciones laborales más beneficiosas, buscan el beneficio sin el cual no puede disfrutarse licencia alguna, el trabajo. Buscan igualmente un mercado y una economía donde existan nuevas oportunidades de crecimiento.

Ante los datos anteriormente provistos nos preguntamos si el proponente ha realizado estudios sobre el impacto de la medida. Lo contrario refleja una práctica peligrosa pero común en la presentación y aprobación de este tipo de medidas. Nos preguntamos también si recogieron el sentir del Departamento de Desarrollo Económico sobre estas medidas. No podemos lograr verdadero desarrollo si lo que hacemos con una mano lo deshacemos con la otra. Hay que ser coherentes y no cancelar los incentivos económicos aumentando los costos.

Por todo lo cual, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) se opone a la aprobación de esta medida.